

2021 应届生 校园招聘

摩立特篇

应届生论坛摩立特版:

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-319-1.html>

应届生求职大礼包 2021 版-其他行业及知名企业资料下载区:

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-436-1.html>

应届生求职招聘论坛 (推荐):

<http://bbs.yingjiesheng.com>

目录

第一章、摩立特简介.....	4
1.1 摩立特概况.....	4
1.2 摩立特在中国的发展.....	4
1.3 摩立特企业文化.....	5
1.4 摩立特公司主要业务.....	5
1.5 摩立特企业历史.....	7
1.6 摩立特生涯管理.....	7
1.7 摩立特选材标准.....	8
1.8 摩立特的职业发展.....	8
第二章、摩立特校笔试资料.....	9
2.1 monitor 新鲜笔经攒人品.....	9
第三章、摩立特校面试资料.....	10
3.1 2020 Monitor Deloitte 秋季招聘面经.....	10
3.2 2020 秋招 dt s&o 面经分享~已拿 offer.....	10
3.3 2020 Monitor Deloitte 秋季招聘面经.....	11
3.4 monitor 的面经——造福后来人.....	11
3.5 【摩立特】【monitor】校招上海面试.....	12
3.6 HK S&O Summer Intern 中英文 case 面试经验.....	12
3.7 摩立特咨询顾问面试经验.....	12
3.8 新鲜出炉 case interview 面经.....	13
3.9 北京所 Monitor 一面面经.....	13
3.10 monitor summer intern 第一轮面经.....	14
3.11 摩立特第一轮面经.....	15
3.12 摩立特校园招聘面经.....	16
3.13 摩立特面试流程.....	17
3.14 摩立特面试及建议.....	18
3.15 摩立特面试经验.....	18
3.16 摩立特中国面试体验.....	19
3.17 摩立特面试记.....	21
3.18 摩立特面试全纪录.....	21
3.19 摩立特电话面试.....	22
3.20 摩立特面试流程.....	23
3.21 摩立特面经.....	24
第四章、摩立特校综合求职资料.....	25
4.1 德勤管理咨询 S&O2020 秋招面试经验贴 已收 offer 回馈社会.....	25
4.2 2020 S&O-Strategy 校招面经.....	26
4.3 2020 Deloitte S&O Strategy (Monitor) 申请记录贴.....	27
4.4 理工科学生走进咨询：一个理工学生进入 Monitor 的经验.....	27
附录：更多求职精华资料推荐.....	29

内容声明：

本文由应届生求职网 YingJieSheng.COM (<http://www.yingjiesheng.com>) 收集、整理、编辑，内容来自于相关企业的官方网站及论坛热心同学贡献，内容属于我们广大的求职同学，欢迎大家与同学好友分享，让更多同学得

益，此为编写这套应届生大礼包 2021 的本义。
祝所有同学都能顺利找到合适的工作！

应届生求职网 YingJieSheng.COM

第一章、摩立特简介

1.1 摩立特概况

摩立特官方网站

<http://www.monitorgroup.com.cn/>

摩立特集团旗下汇聚了一批专业服务公司，它们拥有共同的管理理念，共享所有资源。各集团公司所提供的产品和服务都以从根本上提升客户竞争力为宗旨。摩立特集团不仅能够根据客户的实际情况运用自身知识和分析能力，指导客户将其应用到具体运作中，还长于设计和执行各种类型的战略及实施战略的资源。对客户而言，摩立特集团可以充分利用各种资源，为客户打造个性化的解决方案。对员工而言，摩立特集团提供了广泛的学习机会和职业发展路径。

1983年摩立特集团成立于美国马萨诸塞州波士顿的剑桥市。作为全球领先的战略咨询公司，他们的数位创始人曾于20世纪80年代在美国哈佛大学商学院执教或者从事研究工作，其中迈克尔·波特教授（Professor Michael Porter）更被尊为“竞争战略之父”、“战略管理大师”。摩立特凭借强大的管理资源与独特的客户服务方式，迅速成长为世界顶尖的战略咨询公司，赢得了来自业界与全球各行业知名企业的共同认可与一致好评。

摩立特集团将波特教授的竞争战略理论应用于实践，以提高客户企业的竞争力为首要任务。针对每个客户的实际情况制定切实可行的战略，目标是最终推动客户经营业绩的改善，并帮助其成为所在行业及市场中的佼佼者。摩立特的客户包括全球各地的知名企业，其中很多为《财富》世界500强企业。摩立特的客户中超过80%的客户为长期客户，他们不断选择摩立特帮助其解决最棘手的商业问题。

在战略咨询这一核心业务之外，摩立特集团还管理着价值逾15亿美元的资本（包括非上市股权基金、风险资本、股票基金等），并将作为投资者所积累的商业管理实践经验融入咨询业务中，不断完善和提高集团的咨询能力。摩立特集团一直致力于做一家真正意义上的全球化企业。在成立后的五年之内摩立特就将业务扩展到了欧洲和亚洲，随后更以每八个月成立一家分公司的速度成为了发展最为迅速的咨询公司。至今为止，摩立特已在全球设立了28家分公司，拥有1000多名专业咨询顾问。

1.2 摩立特在中国的发展

1993年摩立特集团开始从事与中国相关的咨询业务，十多年来中国经历了重大的经济变革，而他们一直致力于帮助客户在这种特殊的商业环境中对各种战略问题。

摩立特目前在北京，上海，香港设有三家公司。优秀团队汇聚了本地精英和来自世界各地的咨询专家，他们不仅具有丰富的国际经验，更熟悉中国商界的文化和环境。他们的咨询顾问充满活力，具有高度的合作精神和专业态度，并在政府和企业界拥有广泛的人脉。除此以外，摩立特在中国的项目还会得到公司全球专家的支持，为摩立特的客户带来更多的价值和更完善的解决方案。

摩立特凭借多年来的经验和卓越的咨询能力，通过与经济领先者的长期合作，对中国各个商业领域的发展做出了积极的贡献。现在，摩立特在中国的咨询业务已遍及各大行业，服务对象包括了国内企业，跨国企业和政府机构。

摩立特在与客户的合作过程中成长，不断深化完善对中国市场的理解，并力求将国际化最先进的管念与中国国情完美结合，为我们的客户创造出更多的价值。

1.3 摩立特企业文化

Monitor aspires to create a new class of professional services firm -- one that links cutting edge intellectual property with a diverse array of human, technical and financial assets -- to help their clients win in the marketplace. Historically, institutions seeking to advance their competitive positions have been reduced to assembling piece part solutions by enlisting the assistance of different types of firms. Only by turning to a variety of firms offering different kinds of services could they marshal the resources needed to achieve the level of change their organizations required. The inefficiencies spawned by those disparate transactions and the misalignment in the perspectives and incentives of the firms involved left clients either bearing the burden of integrating all the inputs themselves, or settling for irreconcilable, disjointed, or untimely inputs.

Monitor believes the challenges and opportunities facing management today require efficient, integrated application of state of the art approaches. Providing that requires not only having a full array of assets to draw on, but the ability and incentive to bring the relevant assets to bear seamlessly on the client's behalf. They aspire to build an organization that can rise to that opportunity. Monitor simultaneously possesses leading edge capabilities in relevant areas, and is founded on organizational principles that allow it to bring together the specific package of skills and assets required to serve the needs of individual clients.

Monitor is pursuing this strategy not because it is easy, but because it is needed. Their experience indicates that clients need customized suites of services -- and their successes confirm that assessment. They know it is hard to implement and will be harder to sustain a strategy that responds to those needs. It requires creating almost an entirely new organizational form, one which can harness a diverse array of intellectual, technological and financial assets and put them to work for clients in tailored combinations, globally. This strategy is predicated on their sustaining leadership in multiple, challenging disciplines. It demands that they pioneer new ways to intervene in clients' organizations to catalyze change, and that they accept new ways of being compensated. All of this represents challenge, but this is the type of challenge that is worth undertaking.

Monitor is doing this not just to be different from their traditional competitors, but to be differentiated in their marketplace. They are confident that they'll achieve for their selves that which they seek for their clients -- a differentiated, winning position in their competitive marketplace.

In addition, they believe this type of challenge attracts the very people they need to succeed by providing them with more than the opportunity to work for a They'll regarded professional services firm. Rather, they're offering them the opportunity to join a firm that provides rich learning experiences and multiple career paths, and that rewards and promotes people based on the value they create, not on arbitrary measures such as seniority. Most importantly, they invite them to help build an entrepreneurial group which is seeking to do nothing less than redefine how an entire industry works.

In their view, that is a worthy ambition.

1.4 摩立特公司主要业务

摩立特集团业务与分公司

随着业务范围的扩大，摩立特集团采用了目前的组织架构，分为三大业务部分：战略咨询部分、投资部分和数据与分析部分。

战略咨询部分

主要为高管提供咨询服务，帮助其解决在企业竞争方面最重要最棘手的问题。摩立特不仅为客户研究问题、探讨问题和可能的解决方案，还为客户提供帮助其进行重要决策的信息、理论和工具。在战略咨询部分，摩立特集团包含以下公司：

- Action Company
- Market2Customer™
- Monitor Corporate Finance
- Activities, Processes & Systems
- Market space SM
- Innovation Management Inc
- Monitor Institute
- Monitor University
- GBN 全球业务网络摩立特投资部分

充分发挥资本和咨询服务相结合的优势，业务更具竞争力，主要包括基金投资、风险投资以及为交易和私募基金提供的顾问服务。在摩立特投资部分，集团包含以下公司：

- Monitor Clipper Partners
- MAST™
- Monitor Equity Advisors
- Monitor Ventures

数据与分析部分

提供客户需要的数据和软件产品，帮助其制定战略决策。在数据与分析部分，摩立特集团包含以下公司：

- Decision Architects®

摩立特集团的经验（主要业务）

- 增长战略
- 市场推广战略/品牌推广
- 企业战略及构想
- 企业重组
- 市场进入战略
- M&A /联盟战略
- 组织战略
- 国家/地区竞争力

摩立特集团是一家全球整合公司，每个办事处都能全面利用整个集团的经验。摩立特实现这一目标的方法之一是高度定制的项目设计和团队人员配备流程。在任何项目中，摩立特集团都可以确保他们的全球专业知识能为客户所用。

在中国客户的项目中，摩立特一般会派遣多名全球专家参与所有相关领域的工作，具体取决于客户的独特需求。再加上在中国开展业务的过程中积累的丰富经验，可以确保向客户建议的所有解决方案都是为客户的具体商业和文化环境以及他们所在的市场（不管是国内市场还是全球市场）定制的。

除了能够利用在任何行业的全球专业知识外，摩立特还在中国积累了广泛而深厚的行业专业知识。从在中国成立办事处的那一天起，摩立特就开始在中国的大部分行业领域开展工作。尤其值得一提的是，摩立特还是以下领域的理念家：

- 电信/IT
- 生命科学
- 技术
- 重工业
- 电子
- 普通日用品
- 零售
- 私募基金

此外，还在金融服务和汽车行业拥有丰富的专业经验。

1.5 摩立特企业历史

摩立特的历史可以追溯到哈佛商学院，公司的数位创始人曾于 20 世纪 80 年代在该校学习和执教。

尽管摩立特主要从事战略咨询业务，但公司一直希望以管理和组织流程咨询为缘起，为客户提供一系列服务。此外，集团还始终致力于打造成全球化企业，在成立五年内就将业务扩展到了欧洲和亚洲，以平均每 8 个月成立一家分公司的速度进行扩张，根据客户的需求不断扩充自己的实力。

凭借在企业战略和竞争战略方面的强大实力，摩立特发展了在营销战略、运营分析、系统动态和企业财务方面的卓越能力。最近，还成立了专门的业务部门，将这些核心技能应用到新兴的电子商务领域。

20 世纪 90 年代初，摩立特开始涉足商业银行业务，募集了养老金基金并进行成功投资，与众多资深投资者建立了广泛的合作关系。该业务的成功推动摩立特在近几年扩大业务范围，除了养老金投资，还包括风险投资和顾问服务。随着业务范围的不断扩大，集团采用了目前的组织架构，分成三大业务部分：战略咨询部分、投资部分和数据与分析部分。

在整个发展历程中，摩立特都得到了客户的鼎力支持。他们不仅对服务价值给予充分肯定，而且对摩立特的成功与发展充满信心。同时，摩立特的员工也协力把公司建设为能提供极具竞争力的服务、具有良好协作环境的公司。而营造良好企业氛围、吸引多元化优秀人才是摩立特一贯的宗旨和原则。摩立特最自豪的就是吸引和留住了众多才华横溢的人才。

1.6 摩立特生涯管理

职业发展

咨询行业是一个具有高度挑战性的行业，然而对于那些求知欲强烈，同时又想通过自己的努力对客户或者周遭的环境产生积极影响的人来说，咨询行业又提供了一片广阔的发展空间。在对雇员提出了高要求的同时，摩立特也承诺为所有员工提供学习的机会与发展的机遇。在摩立特，你能体验到学习的乐趣、拓宽国际视野、通过完善的评估体系为自己设定合理的奋斗目标，并最大限度地满足个人的职业兴趣与发挥自身的技能优势。学习机会摩立特是一个学习型组织。我们对于学习的关注延伸到了薪酬体系与资源配置系统，前者以员工的技能为评估基础，而后者又以咨询顾问的职业发展作为重要的参考依据。除此而外，公司对于在工作中学习与正规的培训都给予了高度的重视，并以积极的态度看待存在于公司外部的学习机会。为了在最大程度上推动学习的实现，摩立特创建了一个平等

、公开的企业氛围，提倡并鼓励沟通与交流的进行。

国际视野

摩立特相信人力资源的真正国际化对企业与客户而言具有巨大价值，我们对培养国际化人才的重视充分体现在了全球划一的资源配置系统。中国公司的员工将有机会参与来自世界各地的项目，与不同分公司的同事比肩工作，并会根据项目的实际需要前往客户所在的国家地区。摩立特全球范围统一的利润中心也从根本上确保了人力资源的自由流动。

评估体系

反馈，是摩立特在员工职业发展中强调的重点之一，是员工得以真正提高与发展的必要前提。公司对于每一位新进的咨询顾问（包括研究助理）都会指派一位较为资深的顾问作为其职业发展的导师（Professional Development Advisor），负责为其在摩立特的职业生涯中收集各方反馈意见，指明未来发展方向。除此之外，摩立特不断致力于完善公司的评估体系，希望在公平、公正的原则指导下，从多方位、多层面评估与衡量员工的咨询技能与对企业的贡献，并在此基础上为每一位员工制定符合自身实际情况的发展目标。

发展选择

在摩立特，没有“Up or Out”的硬性规定，每一位员工的职业发展路径都是依据个人实际情况制定的。公司同时充分考虑个人的职业兴趣与技能特长，尽可能为员工提供符合职业理想的发展机会。同时，员工的晋升也不受学历的限制，摩立特更看重员工自身的能力与成长的潜力。

培训及项目特点

To support your growth and development, they offer structured and on-the-job -training programs throughout the year:

1. Regional orientation on Monitor values and professionalism

2. Classroom training on consulting "trade crafts", for example, business writing, research, excel modeling, slide writing and story lining 3. Case team project experience and structured feedback for development On top of these, the truly global environment allows entry-level consultants to both contribute to and benefit from state of the art intellectual capital in distinct strategic domains and a wide range of opportunities across different countries in the region.

Monitor 同时提供 on job training 以及单独的培训计划。在摩立特，有专门的 training 让你了解公司文化等方面信息，比如 orientation，是 Asia pacific 的人在一起进行培训，所有新加入公司的 consultant 一起接受培训。另外，每个月会有一次培训，牵涉到一些研究方面、modeling、增长策略等专业手段工具的培训，时间大概一天或大半天左右。On job training 方面则主要为你的 monitor 或者 leader 会告诉你怎样解决一些问题。

同时，摩立特还有一个 PD SYSTEM，就是 professional development system，就是说每一个新进的员工，会被安排一个 pd advisor，他负责你在摩立特的整个职业生涯过程。每年有两次 review，每个项目完了之后你的领导或者下属都会给你写一个 review，所有的这些 review 都会进到一个很复杂的 database 里面，每半年 pd advisor 会收集所有人对你的 review，对你做一个整体的 review，在这个 review 的过程中，会给你列出哪些方面你做得很不错，或者你哪些方面还做得不够，然后会帮你列出下半年的发展计划与目标。

1.7 摩立特选材标准

摩立特是一个多样化的群体，我们在甄选人才的过程中并不遵循单一的模式或标准。

我们的同事有国内一流大学的本科生，有海外留学归来的研究生，也有工作经验丰富的专业人士。他们的专业范围很广——从东亚研究到计算机，从应用化学到市场营销——涉及文理工商的各个领域。然而，这些有着不同文化背景和生活经历的同事拥有着一些共同的特性：分析问题和交流沟通的能力、不断学习的潜力以及对咨询工作的投入。

能力 (Capabilities)：我们将通过面谈的方式测试申请人是否具有成为优秀咨询顾问所必需的分析问题和交流沟通的能力。

潜力 (Capacity to Learn)：现有能力固然是我们必须考虑的一个关键因素，而不断学习新技能的潜力也同样重要。我们希望能够看到申请人具有接受反馈、不断学习并举一反三的能力。

投入 (Commitment)：我们认为对咨询工作的兴趣和热情是成为优秀咨询顾问的必要条件。通过对工作的投入，我们才能更好地为客户解决各种各样的商业问题，同时为公司创造更多的机会。咨询行业是一个充满挑战但又面临众多机遇的领域，我们希望摩立特的每一位雇员都能在这个环境中获得长远的发展，并能为我们所在的集体做出贡献。

1.8 摩立特的职业发展

咨询行业是一个具有高度挑战性的行业，然而对于那些求知欲强烈，同时又想通过自己的努力对客户或者周遭的环境产生积极影响的人来说，咨询行业又提供了一片广阔的发展空间。

在对雇员提出了高要求的同时，摩立特也承诺为所有员工提供学习的机会与发展的机遇。在摩立特，你能体验到学习的乐趣、拓宽国际视野、通过完善的评估体系为自己设定合理的奋斗目标，并最大限度地满足个人的职业兴趣与发挥自身的技能优势。 学习机会

摩立特是一个学习型组织。我们对于学习的关注延伸到了薪酬体系与资源配置系统，前者以员工的技能为评估基础，而后者又以咨询顾问的职业发展作为重要的参考依据。除此而外，公司对于在工作中学习与正规的培训都给予了高度的重视，并以积极的态度看待存在于公司外部的学习机会。为了在最大程度上推动学习的实现，摩立特创建了一个平等、公开的企业氛围，提倡并鼓励沟通与交流的进行。

国际视野

摩立特相信人力资源的真正国际化对企业与客户而言具有巨大价值，我们对培养国际化人才的重视充分体现在了全球划一的资源配置系统。中国公司的员工将有机会参与来自世界各地的项目，与不同分公司的同事比肩工作，并会根据项目的实际需要前往客户所在的国家地区。摩立特全球范围统一的利润中心也从根本上确保了人力资源的自由流动。

评估体系

反馈，是摩立特在员工职业发展中强调的重点之一，是员工得以真正提高与发展的必要前提。公司对于每一位新进的咨询顾问(包括研究助理)都会指派一位较为资深的顾问作为其职业发展的导师(Professional Development Advisor)，负责为其在摩立特的职业生涯中收集各方反馈意见，指明未来发展方向。除此之外，摩立特不断致力于完善公司的评估体系，希望在公平、公正的原则指导下，从多方位、多层次评估与衡量员工的咨询技能与对企业的贡献，并在此基础上为每一位员工制定符合自身实际情况的发展目标。

发展选择

在摩立特，没有“Up or Out”的硬性规定，每一位员工的职业发展路径都是依据个人实际情况制定的。公司同时充分考虑个人的职业兴趣与技能特长，尽可能为员工提供符合职业理想的发展机会。同时，员工的晋升也不受学历的限制，摩立特更看重员工自身的能力与成长的潜力。

如果你想了解更多摩立特的概况，你可以访问摩立特官方网站：<http://www.monitorgroup.com.cn/>

第二章、摩立特校笔试题资料

2.1 monitor 新鲜笔经攒人品

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2018 年 3 月 7 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2144919-1-1.html>

昨天晚上做的感觉有点慌，过来攒个人品

我是在职位一放出来就投了的吧，直到前几天收到提醒邮件催我赶紧笔试，才发现笔试邮件进了垃圾邮件被删除如果在德勤网申系统里看到自己的投递状态变成了笔试没有收到邮件，记得赶紧查一查，收到邮件 48 小时要做完哟

笔试有三个部分，可以选择中文或英文，并且可以选择三个部分的答题顺序，这里就不透露题目内容啦，有失职业道德。

1. 写一个短 essay。纯英语能力，毕竟 consulting 写作是一个很重要的点。提示说只考察英语运用能力，并不考察内容。

时间充足，我写完之后还可以小小地检查一下。

2. 阅读理解+数学+逻辑

分别是 12 分钟 18 道题，12 分钟 12 道题，6 分钟 12 道题。

总结就是做题要稳重别拖拉，没有时间给你犹豫。
题目有难有易，也有绕圈圈的题目，图表不复杂，但是要细心哟。

3. 问卷

就是有点像渣打性格测试那种，顺其自然就好，是不是适合德勤就看天意了哈哈哈哈哈。

祝大家笔试顺利！做完笔试的 luck up！

第三章、摩立特校面试资料

3.1 2020 Monitor Deloitte 秋季招聘面经

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2019 年 11 月 20 日

地址：<https://bbs.yingjiesheng.com/thread-2240524-1-1.html>

今年咨询的生意不太好，总体来说在下滑，所以校园招聘也面临着比较大的缩招。希望这一帖子能对后来申请的同学有所帮助。Monitor 今年应该是 S&O 下面的 strategy 部门，招聘也是和 operation 统一的。总体来说，面试的 case 和难度相对于 MBB 和其他 T2 要简单一些，HR 团队也非常的高效且热情。

下面说说具体的情况，主要谈谈我的理解，因为前面已经有帖子说具体的内容了。

群面：其实很简单，中文讨论英文展示。两个建议，一是提高自己读 case 的速度，边看边想；二是做展示的时候要淡定，讲的有 structure，英文 present 这些都是平常做 case 练过的。

M 面：背靠背，两个 case 其实都比较简单，要点还是需要能够多展示自己的 sense 和 structure 的能力。

Par 面：英文的聊天需要平时多练，多跟别人用英语介绍自己的经历，练习多了面试才能说得流程。中文 case 很常规，和 M 面差不多。

以上就是小小的一些感悟，希望各位找工作都能够顺顺利利的。希望大家都有机会能够做自己热爱的事情。谢谢！

3.2 2020 秋招 dtt s&o 面经分享~已拿 offer

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2019 年 12 月 14 日

地址：<https://bbs.yingjiesheng.com/thread-2249128-1-1.html>

惯例先说 bg：本科语言院校 top3+港三硕，非金融专业。非常幸运，佛系秋招，拿到了 dtt 的 s&o。--介绍完毕--德勤是我唯一面的一家（只投了个位数），楼主面试技巧不成熟，甚至没有认真练过 case，自知本人很幸运，但也有些真诚的观点想分享一下。

三轮面试其实很难真的去临时准备，当时的临场反应，一定是你长久以来有的思维模式和沟通模式等等的综合呈现。所以秋招很重要的，首先是定位，我自己是什么样的水平，适合什么样的公司。楼主做过三家咨询实习，目前第四份中，tier1 和 tier2 都有。而在我评估了学历背景，经验，个人性格等方面，其实并不认为自己目前的水平已经到了能够稳进 tier1/tier2 的地步（本质上它们差异很小），在匹配度上，dtt 的 s&o 是我最好的选择之一。

第二点很重要的，是要清楚为什么选择咨询。可能很多人都有准备这个 why，但是这个问题的回答并不是突击能

准备的，而是在我们开始实习开始接触的时候，去思考咨询本身的社会价值，商业价值和个人价值。不好意思地说，在 par 面回答这个问题的时候，我激动地眼泪打转。。我认识一些 tier1 的大神们，在这个价值层面是思考得很清楚的，这也是日后在咨询行业打拼很重要的原动力。

第三点，我其实想说一下**沟通能力**。对咨询顾问来说，这一点是很重要的。在 case 面的时候，我其实对自己的分析结果不太满意，但是我尽量在有限的时间里去实现最大化的有效沟通。这可能是尽管我在中文 case 的自我感觉很差，经理最后还是给了我不错的评价。后面在合伙人面试的时候，合伙人也是强调了有效的沟通是多么重要。

（开头就是一个跟沟通相关的临场反应）

先码到这里。。后面再分享叭。。

3.3 2020 Monitor Deloitte 秋季招聘面经

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2019 年 11 月 20 日

地址：<https://bbs.yingjiesheng.com/thread-2240524-1-1.html>

今年咨询的生意不太好，总体来说在下滑，所以校园招聘也面临着比较大的缩招。希望这一帖子能对后来申请的同学有所帮助。Monitor 今年应该是 S&O 下面的 strategy 部门，招聘也是和 operation 统一的。总体来说，面试的 case 和难度相对于 MBB 和其他 T2 要简单一些，HR 团队也非常的高效且热情。

下面说说具体的情况，主要谈谈我的理解，因为前面已经有帖子说具体的内容了。

群面：其实很简单，中文讨论英文展示。两个建议，一是提高自己读 case 的速度，边看边想；二是做展示的时候要淡定，讲的有 structure，英文 present 这些都是平常做 case 练过的。

M 面：背靠背，两个 case 其实都比较简单，要点还是需要能够多展示自己的 sense 和 structure 的能力。

Par 面：英文的聊天需要平时多练，多跟别人用英语介绍自己的经历，练习多了面试才能说得流程。中文 case 很常规，和 M 面差不多。

以上就是小小的一些感悟，希望各位找工作都能够顺顺利利的。希望大家都有机会能够做自己热爱的事情。谢谢！

3.4 monitor 的面经——造福后来人

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2019 年 11 月 9 日

地址：<https://bbs.yingjiesheng.com/thread-2235657-1-1.html>

看到论坛里关于摩立特的面经这么少，我也走了两轮，希望能顺利收到 par 面，早日让我脱离苦海~

楼主申请的是香港的 S&O，一开始先是笔试，这个没啥好说，就是香港的笔试语言都是英文的，楼主没有心理准备还以为肯定挂了。

过了大概两周吧，大概 10 月底的样子，收到邮件要 pretalk。然后就收到了香港的 skype。一上来面试官就问我会不会说英语，为啥要

申请香港。pretalk 的问题是：人民币最近下跌的原因以及对汽车行业的影响。楼主的朋友 pretalk 的上海 office 也是这个问题，可见全国

都一样。

过了一周的亚子，香港的 hr 给我打电话，说我的 pretalk 结果很好，但是我不会说粤语，问我愿不愿意去深圳。

虽然我心里不想去，毕竟

工资至少砍三分之一啊，但是又不能说不想去，就被调剂去了深圳。结果第二天就两轮 Manager 的 case 面试。

两轮 case 一轮英文一轮中文，面试我的面试官都不是深圳的。case 很简单，interviewer-led，上来先说框架。中间穿插一道 mkt size.

为了赶时间，计算也只是说了思路。第二个中文的 case 中间有些图表要分析，但是德勤的 case 很简单，反正比 mbb 啊,T2 的面试简单多了。

最后就是几分钟的提问。

楼主今天刚做完，希望能顺利进入下一轮吧！

3.5 【摩立特】 【monitor】校招上海面试

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 12 月 6 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2135973-1-1.html>

情况是这样的，本来今年校招申请的是香港 office 的 S&O Consulting Analyst, 10 月 20 号在香港面了一次群面后就没有消息了（个人觉得我是当时表现比较好的一个），当时通知是 10 月底会通知是否进行二面（m 面），可是等到十一月都没有消息，于是想办法找到了当时群面的 M 给她发了 email，不久收到了 DTT HR 的回复说还在 review，于是又继续等。终于今天下午收到 email，说香港的 office 已经满了，但可以把我转到深圳摩立特 office，可是面试地点在上海，12 月 16 号，而且邮件说明了是 ROUND 1 INTERVIEW，所以想看看神奇的论坛有没有跟我经历类似的或者一起面试的？

另外还想问问，这个 interview 是不是还是群面？那之后是不是 case 面？有没有面过摩立特的师兄师姐来讲讲呀？

f 感谢，祝大家顺利。

3.6 HK S&O Summer Intern 中英文 case 面试经验

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2018 年 4 月 20 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2148726-1-1.html>

兰州上周面了 HK office 的中英文 manager case 面试，每次一小时。虽然德勤的很多客户都是来自于金融行业但是 case 都是制造业客户为背景的。可能更希望

多维度考察大家的 qualification，感觉两次 case 的侧重点不太一样，但总体来说都非常强调 quantitative analysis 和 synthesize 的能力。

推荐面试前使用 monitor 的官方 tool (<https://www2.deloitte.com/us/en/...view-prep-tool.html>) 和 footloose 的案例来准备。

3.7 摩立特咨询顾问面试经验

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2017 年 7 月 25 日

地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-2109106-1-1.html>

面试过程总体还满好的，一共两轮，第一轮是跟 HR，主要考察求职动机和对企业的认知程度，

比较简单。第二轮是跟业务合伙人，相对较难，主要问些业务方面的问题，包括职业技能，逻辑思维能力，个人价值观等等。

问 1，为什么选择我们公司？ 2，如何看待这份工作？ 3，对 XXX 行业未来趋势的判断？ 。。。

3.8 新鲜出炉 case interview 面经

攒 RP，上来发个最新面经，预祝后面的筒子顺利咯~

今天上午 9 点在永嘉中心，提前半小时到了，还没开门上班呢，估计我是这波最早上战场的了吧，O(∩_∩)O~

还是纸质版的 Case 面试，先给 30 分钟阅读十几页的全英文材料，我拿到的是个制造鞋底的公司案例，想拓宽市场，找咨询来看看。有三个问题，一个定量计算两个定性分析。一堆报表，问你这个行业的三个分类（休闲、高科技、特殊材质）的 10 年收入和利润，然后有四个收购目标，问你选哪个，还有就是除了收购以外的其他拓展方案。题目不是很难，和我在他们官网上找的 Case example 有点像，但我在计算的时候纠结于如何来用数据得出单个鞋底价格，浪费了不少时间，最后还是在咨询顾问的提示下回到了以重量算单价的道路上（虽然常识上还是不太理解，但只能说案例这么给了，我们只好这么做）；第二题没问题，比较几家的市场占有率，未来增幅预期，产品种类组合等就行；第三题没来得及认真思考，随便答了两个点，都被否定，绕了一圈还是做老本行比较划算，在具体问及怎么做时，又漏掉考虑不同分类的未来增长收益点，这题算废了。总体就是这样，一小时过得很快，面试官会作为客户来提问你，但更多是引导，没有 tough 的感觉，而且可能是考虑到我不是经管专业的学生，一上来贴了提示公式，挺人性化的，他家的公司文化还是不错的滴~

Case example:

<http://www.monitor.com/JoinMonitor/InterviewPhilosophy/CaseInterviewPreparation/tabid/165/L/en-US/Default.aspx>

Tips:

- 1、大家遇上 Case 勿慌张，看清题旨，小心计算；
- 2、眼光放长远，当下利益和长远发展相结合；
- 3、英语还是要练练好呀，和专业人士一对照就不行咯

3.9 北京所 Monitor 一面面经

作为咨询业的第一个面试，可以在 Monitor 面试真的是我的荣幸。他们家一向以 nice 出名，小团队气氛非常好，公司从 hr 到 consultant 都给人很舒服很温暖的感觉。而且第一次面试咨询就是北京的副总裁面的我，真是 honored and lucky

首先要说今年 Monitor 的面试改换了形式，简历关之后就是 Case interview（30 分钟材料+30 分钟 present），如果第一关 case 面过，第二关是 30 分钟的 interview，类似 pretalk 加强版。Final 也是一个 case 啦。面试我的高管貌似

也不知道形式有变，知道我是第一次面咨询还挺奇怪说没有 pretalk 吗？

咨询的案例和前一个在上海的同学案例是一样的，德国一个制造厂商，寻求 Growth 型目标的收购，来进入制造 running shoe 鞋底 (shoe sole, which means in pair, important in calculation) 的市场，四家目标公司分别有不同的生产地点、市场份额、管理运作方式，文化和新公司的契合程度，以及不同的 P/E。

问题有三个：

1，计算三种类鞋的鞋底制造分别的 revenue & profit. 这三种鞋分别是 casual, high-tech, special. Casual 就是平时的运动鞋, high-tech 是 hiking 等户外运动的专业鞋，在 sport wear shop 等销售，special 是运动员专用鞋，一般在 sport wear shop & sport equip shop.

计算 revenue 的时候需要用到鞋底的重量，因为 volume*price, 但是 price 使用的是 per kilo, 所以还要乘以 weight per sole.

profit 就是 revenue-cost, cost 也是用三个种类的百分比来计算，还需要加上一个 operating&Administration cost, 12%, 在前面的文字中提到了。

2，四家企业选择一家收购。重要的原因有很多，成本价格，市场份额等等，但是 feedback 的时候面官提醒我，收购最重要的是 objective，一定要围绕着收购的目的，也就是“Growth”型发展，来分析每一点理由

3，在收购之后还有什么 further steps you advise to this company。见仁见智

有几点重要的提醒：

1，材料大概有十一二页，其中前两页是文字，信息非常 intense，后面全部都是图表。建议在看材料的时候一定谨记三个问题是什么，抓住对自己有用的信息解题，不要太纠缠于细节，我个人比较较真，每一点都看的很细，试图记下来所有信息，事实证明在解答第二道题收购的时候，最重要的图表在最后一页，可是我因为前面看的很细，在解第一道计算题上花了很多时间，最后一页只是扫了一眼，所以分析第二题就比较匆忙

2，面官非常的 nice，在你 stuck 的时候会 help you out，所以如果你确实卡住了，就大胆的提问吧

3，看材料的时候是不能用任何电子设备的，自己带好手表或者闹钟

Bless 其他面试的同志们，加油啦！

3.10 monitor summer intern 第一轮面经

距面试 (3.18) 已经有一段时间了，但是看见这个板上东西实在太少，加上自己本来也写过面经，于是就发上来，当攒 rp 了，虽然赤裸裸的被拒了，但还是希望造福后来人~

刚开始的时候是一个 case，30 分钟的时间，读一个 15 页的东西，回答 3 个问题

3 个问题分别是，1、计算这 6 种药的 revenue

2、四种药里面你会选择哪种，why

3、分析一下应该怎么推广你的这种药。

case 具体内容是，一家医药企业，现在已经有两种药：J 和 B，J 和 B 分别有一些自己的特点，读本里也有介绍，

然后对于那个药企 manager 的期待也说了一些，现在这家企业想要拓宽市场，购买一个新品牌，总共有 4 个选择，大致是这样，然后回答以上问题，回答的时候，HR 也会跟你一起探讨的，整个氛围还算不错~

做 case 的时候，HR 姐姐是不在的，你一个人呆在一间会议室里，而且会提供给纸、笔、计算器，所以整个氛围还算很不错的。Case 的整个过程都是用英文说的，材料也都是英文的，反正我肯定是结巴的不行，嗯嗯啊啊的肯定很多，很多东西也都感觉表达不出来，sigh~然后那个 hr 姐姐好像很热心的样子，你讲完他就会给你点评，反正我是被批得不行啦~

然后是 conversation，居然是中文面的，呜呜呜，辛苦我准备了那么久的英文，结果到头来还要将英文翻译成中文说给她听!!! 也就是 why consulting, why monitor 这样的问题，大家好好准备吧~连自我介绍都没有，估计 HR 姐姐已经心里把我鄙视死了吧~然后说完以后，HR 姐姐又是各种批，额……这个过程还是很简短的，不知道是不是因为 HR 姐姐已经对我没兴趣了~

最后，问我有什么问题

整个过程大致一个半小时吧，拿到面试真的很惊讶，没有任何咨询背景，被拒什么的，也挺淡定的，呵呵~

3.11 摩立特第一轮面经

距面试 (3.18) 已经有一段时间了，但是看见这个板上东西实在太少，加上自己本来也写过面经，于是就发上来，当攒 rp 了，虽然赤裸裸的被拒了，但还是希望造福后来人~

刚开始的时候是一个 case，30 分钟的时间，读一个 15 页的东西，回答 3 个问题

- 1、计算这 6 种药的 revenue
- 2、四种药里面你会选择哪种，why
- 3、分析一下应该怎么推广你的这种药。

case 具体内容是，一家医药企业，现在已经有两种药：J 和 B，J 和 B 分别有一些自己的特点，读本里也有介绍，然后对于那个药企 manager 的期待也说了一些，现在这家企业想要拓宽市场，购买一个新品牌，总共有 4 个选择，大致是这样，然后回答以上问题，回答的时候，HR 也会跟你一起探讨的，整个氛围还算不错~

做 case 的时候，HR 姐姐是不在的，你一个人呆在一间会议室里，而且会提供给纸、笔、计算器，所以整个氛围还算很不错的。Case 的整个过程都是用英文说的，材料也都是英文的，反正我肯定是结巴的不行，嗯嗯啊啊的肯定很多，很多东西也都感觉表达不出来，sigh~然后那个 hr 姐姐好像很热心的样子，你讲完他就会给你点评，反正我是被批得不行啦~

然后是 conversation, 居然是中文面的, 呜呜呜, 辛苦我准备了那么久的英文, 结果到头来还要将英文翻译成中文说给她听!!! 也就是 why consulting, why monitor 这样的问题, 大家好好准备吧~连自我介绍都没有, 估计 HR 姐姐已经心里把我鄙视死了吧~然后说完以后, HR 姐姐又是各种批, 额.....这个过程还是很简短的, 不知道是不是因为 HR 姐姐已经对我没兴趣了~

最后, 问我有什么问题

整个过程大致一个半小时吧, 拿到面试真的很惊讶, 没有任何咨询背景, 被拒什么的, 也挺淡定的, 呵呵~

3.12 摩立特校园招聘面经

非常喜欢 Monitor 这家公司, 无论是认识的 Monitor 的朋友, 还是宣讲会上一起聊天的大家, 都让我感觉很不错。很遗憾最终没有能够加入 Monitor, 甚至连 final 也没有参与, 但是应某前辈之邀, 还是将自己 Monitor 两轮面试的经过发上来~攒攒 RP~

10/29 下午, 20 分钟左右, Pretalk, English: What did you do at B? Tell me something about your internship at B. What's XXX? Is it a program? Do you have a 5-year plan after graduation? Q & A; Key success factors: 气场, relax, strong communication skills, fluent English

11/3 下午, 1 小时, Paper Case Interview, English:

Reading (30m): A pharmaceutical company has 2 OTC brands and considers expanding its portfolio, especially in the European market by acquiring 1 of the 4 brands. Q1: Calculate the revenues of the 4 brands. Q2: Which one to acquire? Q3: What's the target segment? How to promote the brand? How to promote the acquisition?

Discussion (25m): 由于第一次 Paper Case Interview 比较紧张, 因此 30m 内我只是很勉强地算完了 Q1, 这部分要找到需要使用的数据, 同时做出合理假设, 计算的过程就是很简单的 $\text{Market Size} * \text{Market Share}$ (但是注意是 revenue 还是 volume, volume 单位也有两种: pack 和 pill, Market Size 的数据在很不起眼的角落, Size 和 Share 的数据给的都比较拐弯抹角, 需要思考); Q2 需要注意在选择公司的时候要有从多方面考虑, 比如 strategic fit, 比如 profitability, 由于之前材料读得太慢, 这里我只是看到什么信息说什么, 最后显得没有 structure; Q3 需要建立在之前材料的信息上, 材料给了产品的 features 和渠道以及 N 个 customer segment 的 demographics、features 和消费习惯, 需要了解我们的产品性质怎样, 哪些 customer 是买我们这样性质的产品的, 比如他们的疼痛剧烈, 正好需要 prescription 的药品而非 OTC, 比如他们最容易受医生的影响, 而我们的产品正好是通过医生开出去的, 等等; 最后的 promote 由于时间关系没有说完。

Q & A (5m)

Paper Case Interview 的 KSFs: relax, careful, time management, structure

完，希望对大家有用~攒 RPing~

3.13 摩立特面试流程

尽管我们在全球的面试原则和特点都是一致的，但各个地区的实际面试流程还是有所差别。我们将为每位应聘者提供不同的问题和面试环境。我们的目标是公平彻底地评估每一位应聘者，然后做出聘用决定。在整个面试过程中，应聘者将要经历几个核心步骤。

下面概括了摩立特招聘流程的几个核心步骤及其目标。为了更好地准备摩立特面试，我们建议应聘者向当地负责面试的招聘人员索取关于特定面试流程的详细信息。

第一轮面试：谈话面试（也称为“Fit Interview”）

我们的面试流程通常包括一次或几次谈话面试。在这些面试中，我们试图评估应聘者是否适应我们的价值观和团队氛围。谈话面试的重点并不是应聘者在简历中描述的以往成就，而是通过了解他们的价值观、特征、优点和不足，对应聘者个人有所了解。

第二轮面试：个人商业案例面试

面试过程将包括一个或几个商业案例的面试，旨在了解应聘者的分析能力。我们要求应聘者花费大约 15 分钟时间阅读一个书面商业案例，准备回答主考官提出的几个问题。这些案例一般有 2 到 3 页，并附带 4 至 6 个数据附表，其中包含一些能够帮助应聘者进行分析和回答案例问题的信息。在商业案例面试中，我们希望应聘者展示出以下能力：

逻辑思维能力

定量和定性分析的能力

做出合理假设的能力

有效使用案例数据，得出合理答案并提出合理建议的能力

请注意，要成功完成商业案例面试，并不一定需要学术背景。我们寻找的是那些拥有出色分析能力的应聘者。过去的经验告诉我们，任何具备学术和经验背景的应聘者都能成功通过商业案例面试。

第三轮面试：小组商业案例练习

在面试过程的最后一轮，我们要求应聘者参加小组商业案例练习。我们将 3 至 6 名应聘者分为一个小组，他们中的每个人都要花 30 分钟时间阅读关于一个商业场景的背景信息。然后，我们再给每位应聘者 30 分钟时间，让他们解决商业案例中的问题，包括他们将要回答的问题。应聘者阅读各个商业案例问题，进行回答问题所必需的分析。然后，他们再与小组轮流讨论自己的问题。成功的应聘者不仅能给出自己的发现，综合小组中其他成员的观点，还会积极参与其他成员的问题的讨论。

在每位应聘者轮流主持关于自己的问题的讨论时，摩立特集团的两名招聘顾问会仔细观察应聘者展示出来的分析能力、有效沟通能力和交际能力。重要的是，这不是一次竞争性练习，而是一次协作性练习。

角色扮演面试

应聘者可能还要参加一次角色扮演面试。一般来说，在这种面试中，应聘者要观看讲述客户交互的两个视频片段。主考官要求应聘者分析他们观察到的情况，然后要求他们就下一步采取的措施提出自己的建议，或者在相关场景中扮演角色。该面试的目标是评估应聘者在具有挑战性的环境中的人际交际技巧，以及有效进行交互的能力。

反馈面试

反馈对话通常是面试流程的最后一个环节，在对话中，主考官会为应聘者提供关于以往面试的反馈信息。其目的是提供关于应聘者表现的有益反馈，并与应聘者就他们对反馈和整个招聘流程的反应进行谈话。反馈和不断学习是摩立特企业文化和价值系统中一个极为重要的组成部分，我们希望聘用那些能够汲取自身经验并虚心向他人学习的员工。这种面试有时也用于收集在前几轮面试中未能充分测试的特定技能或特征的更多数据。例如，如果主考官觉得还没有掌握关于应聘者分析能力的足够数据，无法做出合理判断，他们就会再给应聘者一个商业案例，

进一步测试应聘者的这些能力。

3.14 摩立特面试及建议

摩立特的面试一般在每年十一月举行，为期两周，前后共五轮。

第一轮面试是十分钟左右的 pre-talk，主要目的是获得对于面试者的大致印象，并考察其英语表达能力。

第二轮是三十分钟左右的 conversational talk，主要目的是通过更深入的交谈，了解面试者职业理想，以往学习、工作中的闪光点，优点与不足，兴趣爱好，以及对于摩立特的期待等等，也有可能是在面试中穿插一道估计市场容量（market size）的小题目，初步考察面试者的逻辑、数学能力。

第三轮是一小时左右的案例面试(case interview)，这也是一般咨询公司面试中最常见的科目。面试官会首先给出一份包含大量文字、数据、图表的案例材料，面试者单独准备 20—30 分钟，然后在面试官的引导下，解决案例中的问题。案例面试主要考察面试者的分析、计算能力和逻辑思维能力。

第四轮是一小时左右的录像辅助面试 video interview，这是摩立特面试形式的一个创新，整个过程更是别开生面。面试官会向面试者简要介绍一下将要收看的一段录像的大致情境，并提出一些思考问题。面试者看完后，将与面试官一起探讨录像中存在的一些问题，并提出自己的见解。该轮面试除了考察面试者的分析、解决问题能力外，更主要考察面试者的性格、品行等方面的特质。

进入最后一轮的候选人将会被邀请与摩立特的顾问、高层共进午餐，在轻松、愉悦的气氛中，感受公司文化，让面试者和公司都更深入的了解对方。

有关面试的小小建议：

1. 了解自己 know yourself：在别人向你发问之前，何不先问一下自己：我的职业目标是什么？我对将来有怎样的规划？我的优势、劣势在哪里？

2. 了解咨询行业 know the industry:咨询行业是做什么？在这个社会系统中扮演什么样的角色？什么是战略咨询？进入这个行业，需要哪些必备的素质和能力？

3. 了解摩立特 know Monitor: 摩立特的历史，在中国的发展轨迹，公司文化。

4. 诚实 Be honest: 诚实是摩立特极其看重的品质之一，在面试中的任何不诚实的行为，都会严重影响公司对于面试者的评价。

5. 勇气 Be courageous: 生活需要勇气，做咨询更是如此。不怕有挑战性的问题，只怕没有面对挑战的勇气。

6. 充分的准备 Be well-prepared:面试的每个环节都需要精心准备，重点提以下几个方面：英语--因为每一轮面试都是用英文进行，不论是面对面的交流，还是阅读材料和录像，都需要面试者能流利的用英文表达自己的观点；案例：事先了解一下案例面试的基本流程，案例的大致类型和解决方法，但更为重要的是用运自己的常识去回答问题，而不是用一些管理学课本上 4p,4c 或者别的理论框架生搬硬套到一个现实问题上。

查轶伦，2005 年 7 月加入摩立特集团上海分公司，现任咨询顾问。

3.15 摩立特面试经验

貌似 BBS 上还没有 MONITOR 的面经...为了帮助学弟学妹,我来发一篇把.

一面也就是 Pre talk. 上海一共 200 人. 在复旦管理学院南楼进行. 每人 5 分钟, 一对一面试. 我面的是一个光头咨询顾问. 复旦毕业的. 人满好. 全英文. 问了一些简历上的问题, 不是很 TOUGH, 但明显感觉比四大的面试官要敏锐, 问题要尖锐些. 这也许就是咨询公司和四大的区别把. 人的思维能力不同. 一面轻松度过, 知道自己能进下一轮. 晚上 8 点 50 接到明天下午二面通知. 开心 ING. . .

二面, 这轮只剩 50 个人了. 是在复旦南区进行的. 一个女的咨询顾问面我. 跟以往听到的都不同, 她居然基本没问我什么简历问题. 就是想到什么问什么. 问了我几家咨询公司选哪家, 以及以后读 MBA 会选哪个 BS

CHOO L. 经常打断你, 质疑你的回答. 后面还问了我一个小CASE. 问外国银行进入中国市场, 怎么样估算第一年在上海的发卡量. 略轻松度过. 令我吃惊的是她只面了我15分钟. 就突然说好了, 你过了. 然后叫我拿好自己的资料马上去四季酒店去下面下轮 case interview. 我不知道该高兴还是悲哀... 因为什么也没准备... 因为本来明天才是 case interview 的啊!!! 我哭~~没办法, 只能搭上出租匆匆赶去. 到那边已经四点多, 我冲到5楼去找他们的大中华区经理MARK面试. 紧张ING... 其实已经很疲惫了, 觉得自己时机实在不好, 一点都没有准备过啊!! 感觉不好...

三面

case 是关于一个香肠制造公司想开发推广一个新产品的计划书. 10页, 全英文. 半小时内读完, 然后开始讨论. 有三个要解决的问题. 我看啊看啊... 唉... 觉得时间很紧迫. 后来第一个问题搞砸了. 算公司每个渠道的总收入. 一堆数据, 由于刚才的紧张和时间紧迫, 我没能理解透彻每个数据的含义就按自己初步的理解算了. 结果出错了. 我漏掉了一个很关键的数据. 被那个面试官抓着不放. 最气愤的是, 她一开始也不告诉我哪里错了, 一直让我再想再看, 我说什么她都说不行. 自信心彻底崩溃, 越来越紧张啊!! 唉, 我当时就在想, 这下肯定完了. 几度被她问的哑口无言. 深感自己缺乏训练和准备啊!! 唉... 第二, 三个问题我回答的都还不错. 没什么失误. 但已经不能弥补第一部分的重大失误了. 现在回想起来真是心有余悸, 那个女人实在是厉害! 貌似温和实则咄咄逼人啊!!! 就是看见你一个漏洞, 就不停的问问问!!! 问到你没话讲为止, 然后我脑子一片空白~~~ 555~~~

回来的出租上极度疲惫了... 四季酒店真是不错啊, 唉... 不过估计没有机会进下一轮了把. 这轮的 case interview 只有20个人可以进入. 其实只要再努力一点, 离成功已经很近了. 虽然还有一轮的 case 和最后一轮见 partner 就可以进这个我梦想已久的公司了. 但似乎现在看来希望已经不大了... 唉! 悲哀ING... 5555~~~ 那个JJ跟我说本周会有通知. 估计就这几天结果会出来. monitor 的效率是很高的, 基本是当天晚上通知, 第二天就面试. 经历了这三轮, 学到了很多. 虽然最后自信心被打击... 555

希望能有第四轮的机会把!! 唉~~估计是不可能了... 有的时候成功和失败就差那么一点点... 不过想想算了, 以后还有机会的. 发了面经, 攒点RP把. 希望可以帮助下那些想进咨询公司的同学. 最重要的是要有自信, 还有不要紧张, 要冷静的分析问题!! 我今天就败在紧张上了, 被她追着问就慌了阵脚, 其实现在想想是很简单的一个问题, 自己却在那上面纠缠了那么久... 大家表学我啊!! 加油把!!!

3.16 摩立特中国面试体验

天天在小天鹅上逛, 看面经, 而不写面经。

进入 Monitor Group 第三轮的24小时之后, 我想还是把我的感想分享给大家. 呵呵, 我已经止步了, 但是我想我的经验对大家都会很有帮助。

首先申明, 贸大有不少大牛, 而我不是. 我只是很想将咨询作为我职业第一步的贸大毕业生。

感想一: 面试咨询公司需要经验和充分的准备。

在面试 Monitor 之前, 我上周三有幸参加了 BCG 的 pretalk, 呵呵, 很惨. 我总结为缺少经验. 我自己觉得 BCG 的5分钟的 pretalk 并不是只关注简历的内容, 更多的是考察英语、思维的应变能力、商业思维和给人的整体感觉. BCG 的 consultant 针对简历只问了我对奖学金的看法, 然后询问了对石油波动对中国经济的影响 (pros and cons), 以及为什么选择咨询公司, 为什么选择 BCG. 呵呵三个问题, 短短5分钟就结束了我和 BCG 的接触. 第一次 pretalk 我显得很紧张, 而且对没有预料的问题表现得比较慌. 所以, 我总结出在面试的时候, 不管遇到什么 challenging 的问题, 首先要保持镇定. 呵呵。

在有了 BCG 的 pretalk 经验之后, 上周六我在北大参加了 Monitor10 分钟的 pretalk. 真正见识了很多牛人——北大光华、清华经管以及在投行做过的牛人. Monitor 的 Consultant 真的很 Nice, 真个面试过程, 我没有紧张,

更像是和朋友在聊天。首先自我介绍，然后针对实习和课外活动，她英文询问了一下有关做什么，有什么困难，怎么克服，团队合作和领导力的问题，然后是为什么咨询，以及对 Monitor 的了解。整个过程，面试官会和你有很好的互动。在这个过程中，我自己觉得需要对一些很常见的问题的准备，只要准备的好，英文流利，应该没有什么大问题。但是，有些小细节，我想大家还是注意一下，比如，进门随手关门（我没有），握手要有力，在相互介绍的时候一定要记住面试官的姓名，面试过程中的笑容。

两天过后，Monitor 通知我周二去公司参加 30 分钟的 Conversational Interview。这个过程我自己觉得更多的是在考察性格和做事方式是否适合公司的文化。首先面试官让我说出简历上我最想让他知道的三个 points。然后询问了为什么咨询，为什么 Monitor（考察对公司的了解）；如果其他咨询公司和 Monitor 都给了 Offer（太难了！！），我会选择哪家，为什么，什么是我最看重的。在考察了我的英文之后，面试采用了中文。接下来就开始考察我的性格和处理事情的方式。面试官首先让我用三个词总结我的优势（她一再强调不要说沟通能力什么的），我性格的缺点，我的经验中还有什么需要弥补的地方，喜欢和什么样的人做朋友，别人怎么看我，列举一个最失败的事情或者后悔的事情，是不是很有原则。接下来就开始考察我的做事方式，如果遇见老板不赏识的情况，我会怎么做；如果遇见同事把事情都交给我做的情况，我会怎么做；又没有出现过顶撞老板的情况等等，最后出了一个很小的 case 给我，相信贸大的同学应该都没有问题，考察的思维的逻辑性和营销里面的 Position 的问题。最后我有问了她两个问题就结束了。在这整个过程中，我的感觉是做你自己。我把我是怎么样告诉她，并很诚恳的告诉她我对加入 Monitor 的愿望。但是也有几点需要分享给大家的是：面试的时候，自己最好带上纸和笔。因为我没有准备，所以在 Case 的时候，有点不太好，对描述的情况和数据，我几次都说错了。大家准备充分了，应该没有问题。

第二天，我接到通知去参加 Case Interview。呵呵，我也就只能到此为止了。

Monitor 的 Case Interview 很有特点，采用的是在 20 分钟内看一篇英文的案例，10 页左右，有不少图表，然后在 Consultant 的帮助下回答案例中的四个问题。整个过程，主要考察英文能力、分析能力、数字敏感、沟通和商业感觉。我的表现很糟糕，首先我准备的是很经典的咨询公司的 Case Interview 的方式，对这种方式没有准备。而且，暴露出了我的英文阅读能力有限，在整个过程中更是在做 SHL 的试题，呵呵，对案例没有理解的清楚。其次，一定要重视 Consultant 的帮助，整个过程我像是自己在做案例。最后案例没有做完，就结束了。呵呵，我自己觉得还是能力不够，经验不足。相信，如果有幸再参加其他公司的 Case Interview，我会进步不少。

感想二：功夫在平时

我是典型的贸大培养出来的产品，有优势但也有不足。以下是我的教训，希望给师弟师妹们些启示：

1. 贸大的学生口语应该没有太大问题，但是应该注重平时阅读的训练。因此多看英文报刊杂志，尤其是有图表的。
2. 英语虽好，仍需要考 GRE 或 GMAT。这种考试。说白了，应试能力，尤其是阅读能力，在求职的笔试过程中，真的很重要。
3. 平时锻炼自己思维的逻辑性。在贸大，尤其是商学院会通过做很多案例来锻炼对理论的掌握，但是咨询公司的案例更多的是基于自己对一些问题的假设和自身的逻辑分析，因此这种思维的锻炼，不是一天两天能养成的。
4. 总的来说，贸大的风格很务实，鲜有同学会去图书馆看一些很经典的文献。在我登陆 Monitor 的网站的时候，发现他提供了很多经典的管理文献，仔细看了一下。Hoho，除了波特的几篇听说过外，我一概不知。其实，这些文献对分析问题会很有帮助。
5. 贸大人很聪明，早明确方向，早准备，会有很好的出路。

也许，Monitor 是我面试的最后一家咨询公司，我的咨询梦目前来说是没办法实现了。希望你们不要错过！！加油啦，大家！！祝我们好运！！

3.17 摩立特面试记

摩立特的面试一般在每年十一月举行，为期两周，前后共五轮。

第一轮面试是十分钟左右的 pre-talk，主要目的是获得对于面试者的大致印象，并考察其英语表达能力。

第二轮是三十分钟左右的 conversational talk，主要目的是通过更深入的交谈，了解面试者职业理想，以往学习、工作中的闪光点，优点与不足，兴趣爱好，以及对于摩立特的期待等等，也有可能是在面试中穿插一道估计市场容量（market size）的小题目，初步考察面试者的逻辑、数学能力。

第三轮是一小时左右的案例面试(case interview)，这也是一般咨询公司面试中最常见的科目。面试官会首先给出一份包含大量文字、数据、图表的案例材料，面试者单独准备 20—30 分钟，然后在面试官的引导下，解决案例中的问题。案例面试主要考察面试者的分析、计算能力和逻辑思维能力。

第四轮是一小时左右的录像辅助面试 video interview，这是摩立特面试形式的一个创新，整个过程更是别开生面。面试官会向面试者简要介绍一下将要收看的一段录像的大致情境，并提出一些思考问题。面试者看完后，将与面试官一起探讨录像中存在的一些问题，并提出自己的见解。该轮面试除了考察面试者的分析、解决问题能力外，更主要考察面试者的性格、品行等方面的特质。

进入最后一轮的候选人将会被邀请与摩立特的顾问、高层共进午餐，在轻松、愉悦的气氛中，感受公司文化，让面试者和公司都更深入的了解对方。

有关面试的小小建议：

1. 了解自己 know yourself：在别人向你发问之前，何不先问一下自己：我的职业目标是什么？我对将来有怎样的规划？我的优势、劣势在哪里？
2. 了解咨询行业 know the industry:咨询行业是做什么？在这个社会系统中扮演什么样的角色？什么是战略咨询？进入这个行业，需要哪些必备的素质和能力？
3. 了解摩立特 know Monitor: 摩立特的历史，在中国的发展轨迹，公司文化。
4. 诚实 Be honest: 诚实是摩立特极其看重的品质之一，在面试中的任何不诚实的行为，都会严重影响公司对于面试者的评价。
5. 勇气 Be courageous: 生活需要勇气，做咨询更是如此。不怕有挑战性的问题，只怕没有面对挑战的勇气。
6. 充分的准备 Be well-prepared: 面试的每个环节都需要精心准备，重点提以下几个方面：英语--因为每一轮面试都是用英文进行，不论是面对面的交流，还是阅读材料和录像，都需要面试者能流利的用英文表达自己的观点；案例：事先了解一下案例面试的基本流程，案例的大致类型和解决方法，但更为重要的是用运自己的常识去回答问题，而不是用一些管理学课本上 4p,4c 或者别的理论框架生搬硬套到一个现实问题上。

3.18 摩立特面试全纪录

一面也就是 Pre talk。上海一共 200 人。在复旦管理学院南楼进行。每人 5 分钟，一对一面试。我面的是一个光头咨询顾问。复旦毕业的。人满好。全英文。问了一些简历上的问题，不是很 TOUGH，但明显感觉比四大的面试官要敏锐，问题要尖锐些。这也许就是咨询公司和四大的区别把。人的思维能力不同。一面轻松度过，知道自己能进下一轮。晚上 8 点 50 接到明天下午二面通知。开心 ING...

二面，这轮只剩 50 个人了。是在复旦南区进行的。一个女的咨询顾问面我。跟以往听到的都不同，她居然基本没问我什么简历问题。就是想到什么问什么。问了我几家咨询公司选哪家，以及以后读 MBA 会选哪个 BSCHOO L。经常打断你，质疑你的回答。后面还问了我一个小 CASE。问外国银行进入中国市场，怎么样估算第一年在上海的发卡量。略轻松度过。令我吃惊的是她只面了我 15 分钟。就突然说好了，你过了。然后叫我拿好自己的资料马上去四季酒店去面下轮 case interview。我不知道该高兴还是悲哀... 因为什么也没准备... 因为本来明天才是 case interview 的啊!!! 我哭~~没办法，只能搭上出租匆匆赶去。到那边已经四点多，我冲到了 5 楼去找他们的大中华区经理 MARK 面试。紧张 ING... 其实已经很疲惫了，觉得自己时机实在不好，

一点都没有准备过啊!! 感觉不好...

case 是关于一个香肠制造公司想开发推广一个新产品的计划书. 10 页, 全英文. 半小时内读完, 然后开始讨论. 有三个要解决的问题. 我看啊看啊. . . 唉. . . 觉得时间很紧迫. 后来第一个问题搞砸了. 算公司每个渠道的总收入. 一堆数据, 由于刚才的紧张和时间紧迫, 我没能理解透彻每个数据的含义就按自己初步的理解算了. 结果出错了. 我漏掉了一个很关键的数据. 被那个面试官抓着不放. 最气愤的是, 她一开始也不告诉我哪里错了, 一直让我再想再看, 我说什么她都说不对不对. 自信心彻底崩溃, 越来越紧张啊!! 唉, 我当时就在想, 这下肯定完了. 几度被她问的哑口无言. 深感自己缺乏训练和准备啊!! 唉. . . 第二, 三个问题我回答的都还不错. 没什么失误. 但已经不能弥补第一部分的重大失误了. 现在回想起来真是心有余悸, 那个女人实在是厉害! 貌似温和实则咄咄逼人啊!!! 就是看见你一个漏洞, 就不停的问问问!!! 问到你没话讲为止, 然后我脑子一片空白~~~ 5 5 5~~~

回来的出租上极度疲惫了. . . 四季酒店真是不错啊, 唉. . . 不过估计没有机会进下一轮了把. 这轮的 case interview 只有 20 个人可以进入. 其实只要再努力一点, 离成功已经很近了. 虽然还有一轮的 case 和最后一轮见 partner 就可以进这个我梦想以久的公司了. 但似乎现在看来希望已经不大了. . . 唉! 悲哀 I N G. . . 5 5 5 5~~~那个 J J 跟我说本周会有通知. 估计就这几天结果会出来. monitor 的效率是很高的, 基本是当天晚上通知, 第二天就面试. 经历了这三轮, 学到了很多. 虽然最后自信心被打击. . . 5 5 5

希望能有第四轮的机会把!! 唉~~估计是不可能了. . . 有的时候成功和失败就差那么一点点. . . 不过想想算了, 以后还有机会的. 发了面经, 攒点 R P 把. 希望可以帮助下那些想进咨询公司的同学. 最重要的是要有自信, 还有不要紧张, 要冷静的分析问题!! 我今天就败在紧张上了, 被她追着问就慌了阵脚, 其实现在想想是很简单的一个问题, 自己却在那上面纠缠了那么久. . . 大家表学我啊!! 加油把!!!

3.19 摩立特电话面试

语言: 英语

方式: 基本根据简历提问, 然后从这个基础上发挥

时间: 12-15 分钟

希望对大家有所参考

具体问题:

Q1: 兼并重组的一般程序

A: 这个偶知道, 曾参与过

Q2: 对中国银行业的看法

A: 这个随便侃侃而已, 没有实质内容

无非资产质量不好, 效率低下的问题

Q3: 对中国银行坏帐率高的看法

A: 委托代理问题, 道德风险问题

Q3: 目前银行处理坏帐的方法以及存在的问题

A: 四大资产管理公司

继续注入资金, 加强监管, 上市, 加入战略投资者

Q4: 对你的导师的看法

A: 基本胡说八道, 说学到很多东西之类, 参与很多项目什么的

3.20 摩立特面试流程

尽管我们在全球的面试原则和特点都是一致的，但各个地区的实际面试流程还是有所差别。我们将为每位应聘者提供不同的问题和面试环境。我们的目标是公平彻底地评估每一位应聘者，然后做出聘用决定。在整个面试过程中，应聘者将要经历几个核心步骤。

下面概括了摩立特招聘流程的几个核心步骤及其目标。为了更好地准备摩立特面试，我们建议应聘者向当地负责面试的招聘人员索取关于特定面试流程的详细信息。

第一轮面试：谈话面试（也称为“Fit Interview”）

我们的面试流程通常包括一次或几次谈话面试。在这些面试中，我们试图评估应聘者是否适应我们的价值观和团队氛围。谈话面试的重点并不是应聘者在简历中描述的以往成就，而是通过了解他们的价值观、特征、优点和不足，对应聘者个人有所了解。

第二轮面试：个人商业案例面试

面试过程将包括一个或几个商业案例的面试，旨在了解应聘者的分析能力。我们要求应聘者花费大约 15 分钟时间阅读一个书面商业案例，准备回答主考官提出的几个问题。这些案例一般有 2 到 3 页，并附带 4 至 6 个数据附表，其中包含一些能够帮助应聘者进行分析和回答案例问题的信息。在商业案例面试中，我们希望应聘者展示出以下能力：

逻辑思维能力

定量和定性分析的能力

做出合理假设的能力

有效使用案例数据，得出合理答案并提出合理建议的能力

请注意，要成功完成商业案例面试，并不一定需要学术背景。我们寻找的是那些拥有出色分析能力的应聘者。过去的经验告诉我们，任何具备学术和经验背景的应聘者都能成功通过商业案例面试。

第三轮面试：小组商业案例练习

在面试过程的最后一轮，我们要求应聘者参加小组商业案例练习。我们将 3 至 6 名应聘者分为一个小组，他们中的每个人都要花 30 分钟时间阅读关于一个商业场景的背景信息。然后，我们再给每位应聘者 30 分钟时间，让他们解决商业案例中的问题，包括他们将要回答的问题。应聘者阅读各个商业案例问题，进行回答问题所必需的分析。然后，他们再与小组轮流讨论自己的问题。成功的应聘者不仅能给出自己的发现，综合小组中其他成员的观点，还会积极参与其他成员的问题的讨论。

在每位应聘者轮流主持关于自己的问题的讨论时，摩立特集团的两名招聘顾问会仔细观察应聘者展示出来的分析能力、有效沟通能力和交际能力。重要的是，这不是一次竞争性练习，而是一次协作性练习。

角色扮演面试

应聘者可能还要参加一次角色扮演面试。一般来说，在这种面试中，应聘者要观看讲述客户交互的两个视频片段。主考官要求应聘者分析他们观察到的情况，然后要求他们就下一步采取的措施提出自己的建议，或者在相关场景中扮演角色。该面试的目标是评估应聘者在具有挑战性的环境中的人际交际技巧，以及有效进行交互的能力。

反馈面试

反馈对话通常是面试流程的最后一个环节，在对话中，主考官会为应聘者提供关于以往面试的反馈信息。其目的是提供关于应聘者表现的有益反馈，并与应聘者就他们对反馈和整个招聘流程的反应进行谈话。反馈和不断学习是摩立特企业文化和价值系统中一个极为重要的组成部分，我们希望聘用那些能够汲取自身经验并虚心向他人学习的员工。这种面试有时也用于收集在前几轮面试中未能充分测试的特定技能或特征的更多数据。例如，如果主考官觉得还没有掌握关于应聘者分析能力的足够数据，无法做出合理判断，他们就会再给应聘者一个商业案例，进一步测试应聘者的这些能力。

3.21 摩立特面经

进入 Monitor Group 第三轮的 24 小时之后，我想还是把我的感想分享给大家。呵呵，我已经止步了，但是我想我的经验对大家都会很有帮助。

首先申明，贸大有不少大牛，而我不是。我只是很想将咨询作为我职业第一步的贸大毕业生。

感想一：面试咨询公司需要经验和充分的准备。

在面试 Monitor 之前，我上周三有幸参加了 BCG 的 pretalk，呵呵，很惨。我总结为缺少经验。我自己觉得 BCG 的 5 分钟的 pretalk 并不是只关注简历的内容，更多的是考察英语、思维的应变能力、商业思维和给人的整体感觉。BCG 的 consultant 针对简历只问了我对奖学金的看法，然后询问了对石油波动对中国经济的影响（pros and cons），以及为什么选择咨询公司，为什么选择 BCG。呵呵三个问题，短短 5 分钟就结束了我和 BCG 的接触。第一次 pretalk 我显得很紧张，而且对没有预料的问题表现得比较慌。所以，我总结出在面试的时候，不管遇到什么 challenging 的问题，首先要保持镇定。呵呵。

在有了 BCG 的 pretalk 经验之后，上周六我在北大参加了 Monitor 10 分钟的 pretalk。真正见识了很多牛人——北大光华、清华经管以及在投行做过的牛人。Monitor 的 Consultant 真的很 Nice，真个面试过程，我没有紧张，更像是和朋友在聊天。首先自我介绍，然后针对实习和课外活动，她英文询问了一下有关做什么，有什么困难，怎么克服，团队合作和领导力的问题，然后是为什么咨询，以及对 Monitor 的了解。整个过程，面试官会和你有很好的互动。在这个过程，我自己觉得需要对一些很常见的问题的准备，只要准备的好，英文流利，应该没有什么大问题。但是，有些小细节，我想大家还是注意一下，比如，进门随手关门（我没有），握手要有力，在相互介绍的时候一定要记住面试官的姓名，面试过程中的笑容。

两天过后，Monitor 通知我周二去公司参加 30 分钟的 Conversational Interview。这个过程我自己觉得更多的是在考察性格和做事方式是否适合公司的文化。首先面试官让我说出简历上我最想让他知道的三个 points。然后询问了为什么咨询，为什么 Monitor（考察对公司的了解）；如果其他咨询公司和 Monitor 都给了 Offer（太难了！！），我会选择哪家，为什么，什么是我最看重的。在考察了我的英文之后，面试采用了中文。接下来就开始考察我的性格和处理事情的方式。面试官首先让我用三个词总结我的优势（她一再强调不要说沟通能力什么的），我性格的缺点，我的经验中还有什么需要弥补的地方，喜欢和什么样的人做朋友，别人怎么看我，列举一个最失败的事情或者后悔的事情，是不是很有原则。

接下来就开始考察我的做事方式，如果遇见老板不赏识的情况，我会怎么做；如果遇见同事把事情都交给我做的情况，我会怎么做；又没有出现过顶撞老板的情况等等，最后出了一个很小的 case 给我，相信贸大的同学应该都没有问题，考察的思维的逻辑性和营销里面的 Position 的问题。最后我有问了她两个问题就结束了。在这整个过程中，我的感觉是做你自己。我把我是怎么样告诉她，并很诚恳的告诉她我对加入 Monitor 的愿望。但是也有几点需要分享给大家的是：面试的时候，自己最好带上纸和笔。因为我没有准备，所以在 Case 的时候，有点不太好，对描述的情况和数据，我几次都说错了。大家准备充分了，应该没有问题。

第二天，我接到通知去参加 Case Interview。呵呵，我也就只能到此为止了。Monitor 的 Case Interview 很有特点，采用的是在 20 分钟内看一篇英文的案例，10 页左右，有不少图表，然后在 Consultant 的帮助下回答案例中的四个问题。整个过程，主要考察英文能力、分析能力、数字敏感、沟通和商业感觉。我的表现很糟糕，首先我准备的是很经典的咨询公司的 Case Interview 的方式，对这种方式没有准备。而且，暴露出了我的英文阅读能力有限，在整个过程中更像是在做 SHL 的试题，呵呵，对案例没有理解的清楚。其次，一定要重视 Consultant 的帮助，整个过程我像是自己在做案例。最后案例没有做完，就结束了。呵呵，我自己觉得还是能力不够，经验不足。相信，如果有幸再参加其他公司的 Case Interview，我会进步不少。

感想二：功夫在平时

我是典型的贸大培养出来的产品，有优势但也有不足。以下是我的教训，希望给师弟师妹们些启示：

1. 贸大的学生口语应该没有太大问题，但是应该注重平时阅读的训练。因此多看英文报刊杂志，尤其是有图表的。

2.英语虽好，仍需要考 GRE 或 GMAT。这种考试。说白了，应试能力，尤其是阅读能力，在求职的笔试过程中，真的很重要。

3.平时锻炼自己思维的逻辑性。在贸大，尤其是商学院会通过做很多案例来锻炼对理论的掌握，但是咨询公司的案例更多的是基于自己对一些问题的假设和自身的逻辑分析，因此这种思维的锻炼，不是一天两天能养成的。

4.总的来说，贸大的风格很务实，鲜有同学会去图书馆看一些很经典的文献。在我登陆 Monitor 的网站的时候，发现他提供了很多经典的管理文献，仔细看了一下。Hoho，除了波特的几篇听说过外，我一概不知。其实，这些文献对分析问题会很有帮助。

5.贸大人很聪明，早明确方向，早准备，会有很好的出路。

也许，Monitor 是我面试的最后一家咨询公司，我的咨询梦目前来说是没办法实现了。希望你们不要错过！！加油啦，大家！！祝我们好运！！

第四章、摩立特校综合求职资料

4.1 德勤管理咨询 S&O2020 秋招面试经验贴 已收 offer 回馈社会

本文原发于应届生 BBS，发布时间：2019 年 12 月 11 日

地址：<https://bbs.yingjiesheng.com/thread-2248132-1-1.html>

先介绍本人背景：某普通 211+某普通 top 10 英硕，均是非 TS，所以投的是 Operation 条线（拿到 offer 后发现学历应该是最差的那个）。case 练习数量 50+，包括 10+MBB 的 real case，实习经历六段，其中 4 段为管理咨询实习。

今年 S&O 招聘是一起的，而且题目都是一样的，面你的 interviewer 也是打乱的，所以对于 Strategy(ex monitor group) 业务线也是一样的。（具体业务线可以去听宣讲会）

众所周知...各梯队咨询公司通过率都低于百分之一，且近两年竞争尤其大（今年埃森哲缩招 20%，BCG 缩招，OC&C 不招 associate，Parthenon 也没开放通道），头部面试者（看简历前几年去 MBB 都觉得亏的）向下游挤占资源，且这个可能趋势可能还要持续，所以一定要提前准备 case！今年即使是德勤 S&O 的靠简历进入面试环节而没系统准备 case 的，即时侥幸进了 Par 面还是会被刷！

进入正题，笔试就不说了好几年没有变化，刷题就行。群面也不说了，和其它业务线题目一样，容易查到。海外学生可以全程远程面试不用回国，所以我是用 pre-talk 代替的群面。整体上面试都是 Interviewer-led，时间比较紧但是题目非常基础，如果系统学过没啥难度，这时候就需要一些 Pratical 的东西来提高竞争力了，这些是从 real case 或者实习中可以积累出来的不是通过背框架就行的。

Pre-talk 就是 20 分钟的中英文结合面试，面试官一般是 senior 或者 manager，自我介绍+mini case(factors and impacts 或者 marketing sizing 两种题型随机)。问我的 case 是人民币汇率为啥下降以及这个对中国车企利润的影响。这个题目确实挺唬人的，不仅考查逻辑，也要多关注时事。

M 面英文面了一个像盒马鲜生的企业的增长战略，一共三个问题：1，增长收入有什么方向（很容易就可以用 2*2 模型给出）；2，Marketing sizing，很简单；3，怎么选择新的产品加入到自己的 portfolio。最后给出 final recommendation。中文面是图表题，就是一个零售企业的 profitability，先看财报发现问题出在 cost 上，然后一步

一步 break down, 很直接, 就是英文的图标可能读的速度会慢导致面试官都催我了。。。

Par 面今年竟然也是背对背面试, 有两轮一轮 case 一轮聊人生, 中英文全看合伙人自己。Case 和 M 面相似, 是 profitability 涉及读图, 一定不要问啥答啥, 要记住目标已经尽量给出自己的一些 insight (平时多读读行业报告是有用的, 比如这次涉及到营销就可以提到 KOL 和社交电商)。最后 Recommendation 得到了合伙人的积极评价哈哈。第二轮就是聊人生, 要对自己的实习经历特别了解, 这次我就是撞到了之前实习同组的合伙人, 问我的项目逻辑非常深, 简直就是另一个 case, 不过好在有所准备。

面试完三周收到 offer, 其实我在英国刚上第一个学期, 按理说大部分人是明年回国参加次年秋招, 但是考虑到就业形势和多拿一年工资, 我就接了哈哈明年回去估计 T2 咨询简历关也过不去, 就当是提前上岸啦! 希望对之后参加秋招的同学有所帮助!

Btw HR 表示每一轮的通过比例都低于百分之 50, 最后合伙人贺信中也明确指出通过率不足百分之一, 从微信群中统计今年 S&O 全国加起来才 40 各左右 HC。

4.2 2020 S&O-Strategy 校招面经

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2019 年 11 月 19 日

地址: <https://bbs.yingjiesheng.com/thread-2240146-1-1.html>



上周五面完了 Strategy 的终面, 还在等消息, 发一下面经, 希望神奇的应届生能带来好运

笔试: 听 hr 说每年会换题库, 不过我做了往年题感觉差不太多。(听 hr 说挂了的很多是 p 大的)

群面: 原来网上早就有真题了。。不过也是每年都不一样, 后面的小伙伴可以在面试前搜一下。

Case 内容是帮酒店提高入住率, 后面结合了 AI 等新技术。

自己读 case 的时候做好笔记, 想一些比较出彩的点, 以及自己的角色, 并且在讨论的时候注意倾听。

我一开始以为后面讨论的时候还有时间读图, 所以就没怎么看图, 导致后面讨论跟不太上, 不过在最后 Q&A 的时候每个问题都答了一下, 最后还是过了。

M 面: 两个背靠背, 一中一英, 基本没有 Behavior, case 难度不算大, 中文 case 比较多计算, 反应要快点, type 就都是 business growth 类的。英文比较坑爹的是没有草稿纸, 所以讲得有点乱, 不过面官很 nice。

收到 par 面之后还有一个面官打电话说这一轮的 Feedback, 好感度 biubiu

Par 面: 英文纯 Behavior, 中文纯 case

Behavior 和 par 聊了 20 分钟她就说可以了, 本来是 40 分钟的, 导致我好慌。。

Case 做得还行, 一个 profit+ 一个 mkt sizing, 有一定的计算量

面试几轮下来对德勤的好感度越来越高, 希望能收到好消息, 也希望各位秋招的小伙伴都能有好的结果~

4.3 2020 Deloitte S&O Strategy (Monitor) 申请记录贴

本文原发于应届生 BBS, 发布时间: 2019 年 11 月 6 日

地址: <https://bbs.yingjiesheng.com/thread-2233865-1-1.html>

今年申了德勤 Monitor 秋招, 今年 Monitor 直接就是 S&O 的 Strategy, 去年还是 S&O 和 Monitor 分开的 (去年申了 Monitor 的 summer 然后被调剂到 SO 全职也面了一圈)
想记录一下申请流程, 欢迎小伙伴交流~

10.12 网申

10.14 收到 OT (德勤传统 OT), 中间有点 Bug 隔了好几天才全部完成

10.30 收到 Skype 经理面的 pre talk (11.2 周六), 全程 15 分钟, 中文自我介绍 + 英文 Mini case (Info + 2 questions) + 反问问题, 中间又有 bug 最后变成了电话面试

期待后续 & 求交流

-----Update

11.7 收到 2nd round skype, 1 个中文 case + 1 个英文 case, 80min

没练过 case 的咨询小白求大神们带!

-----Update

2nd round 凉经

凉凉的 Skype case interview: 上来就是纯英文的一个哥哥, 非常 nice, 国外待了很多年然后聊了聊经历就直接 case 了, 电话回音有点大连背景都没听清硬着头皮咔咔说 (全英文)。后来是中文部分也是非常 nice 的一个 D, 但是计算到后来全乱了就草草结束了, 都是 profit 和 market entry 的 case, 基本信息+几个图表, 很基础。

第一次咨询面试能拿到 Monitor 很高兴但是表现实在太差, 还挺遗憾的, 没有咨询实习也没系统得准备可能不太能进咨询了, 希望以后有机会吧。 All the best.

4.4 理工科学生走进咨询: 一个理工科学生进入 Monitor 的经验

很多同学一听到商业咨询, 第一反应就是这是学管理类或者经济金融类学生的对口专业, 学这些专业的学生更加应该进入咨询行业工作或者更对招聘人员的胃口。作为一个理工科学生, 我想跟大家分析一些我的经验, 说明理工科学生也同样有很大的机会进入这个行业; 在某些方面, 理工科背景的学生甚至比经济管理类学生更加适合咨询公司。

其一, 理工科学生有着极强的逻辑思维, 处理问题思路清晰, 在某种程度上我认为咨询解决问题的方法和理工科学生解决, 设计工程问题的方法是相通相似的, 分析问题的要点并产生解决问题的具体思路和详细步骤, 通过图表来

分析挖掘数据所包含的规律,通过固有的公式来计算结果阐明其意义,我想大多数理工科学生经过四年的锤炼,对于这些早已驾轻就熟.

其二,商业咨询需要基本的管理经济知识,但由于顾客通常来自各行各业,大到电信,能源,房地产,小到生物制药,航空航天,无所不有.这时,仅仅拥有管理知识是远远不够的,能够有行业的背景知识会使你对项目有一个清晰的认识,免去了很多花费时间的基本学习和了解,也更加容易发现可能存在的症结.

所以,作为一个理工科学生,你能够证明你拥有较强的学术能力,并有着不错的英语底子,那我想说恭喜你,你已经具备了初步的进入咨询行业的资格.接下去要做的就是一步步去了解

这个行业,去完善自己不足的地方.进入这个行业对于我来说充满着不少的偶然性,现在回过头来总结一下,以下几点我觉得是相当必要的:

第一,选修一些管理经济类的课程在大二的时候,我选了金融学的二专,平时由于本专业的课程也很繁重,二专的缺席率很高,大多都是在学期的结尾猛攻猛学.虽然这样看起来效率不高,掌握不一定牢固,但在这里我想强调二专的重要性.上和不上真的是有很大区别的,听一节课是一节课,很多上课学到的东西,在你平时关注的新闻和案例中很有可能就会产生新的思维习惯,譬如会计学,证券投资分析,市场营销,金融衍生品,学过了这些课程,你再去看金融新闻时脑子里想的东西就会不一样,而这些潜移默化对于你来说无疑相当重要.有时候就是需要有这么些时间来逼自己学习一些东西,在脑子留个底就行,需要的时候可以再学.当然,不学二专也可以自己选修喜欢的课程,自由度大,但强制性小了些.这个因人而异.第二,结交一些有着共同目标的朋友一方面在学校里找这样的朋友相当容易,另一方面结交这样的朋友获益良多.学长也好,同学也好,在各种学生社团组织,在各种活动中,你会遇到很多,要抓住机会多和别人交流.有了交流的对象,自然就可以相互学习,一起进步.一起参加比赛也好,一起分享资料也罢,共赢互利是王道,孤军奋战难免惆怅,艰辛.第三,参加一些实践性强的活动这里的活动包括各种商业类的比赛和咨询公司的实习.现在很多公司都很重视校园形象塑造,各种商业类竞赛也就纷至沓来,宝洁,欧莱雅,JP Morgan 等等,各种比赛在 bbs 或者公司的官方网站上都有.我曾经参加过宝洁的比赛和创业比赛,虽然结果都不咋地,但确实学到了很多.至于咨询公司实习的重要性就不言而喻了,没有的话招聘的时候基本就过不了简历关.外面的资料看得再多也不如在公司实习一个项目收获多,去了你才能有一个客观的认识.一般第一份咨询公司实习需要找人推荐,也要多多关注 bbs 上的实习招聘,做的话也不要浅尝辄止,做两三个项目再换地方比较明智.基本如果你确定了对咨询行业感兴趣,从大二开始就应该差不多开始准备这些,这是一个漫长的过程,调整好心态,踏踏实实走好每一步,你就一定能圆梦! Impossible is nothing.

附录：更多求职精华资料推荐

强烈推荐：应届生求职全程指南（第十五版，2021 校园招聘冲刺）

下载地址： <http://download.yingjiesheng.com>

该电子书特色：内容涵盖了包括职业规划、简历制作、笔试面试、企业招聘日程、招聘陷阱、签约违约、户口问题、公务员以及创业等求职过程中的每一个环节，同时包含了各类职业介绍、行业及企业介绍、求职准备及技巧、网申及 Open Question、简历中英文模板及实例点评、面试各类型全面介绍、户口档案及报到证等内容，2021 届同学求职推荐必读。

应届生求职网 YingJieSheng.COM，中国领先的大学生求职网站

<http://www.yingjiesheng.com>

应届生求职网 APP 下载，扫扫看，随时随地找工作

<http://vip.yingjiesheng.com/app/index.html>

